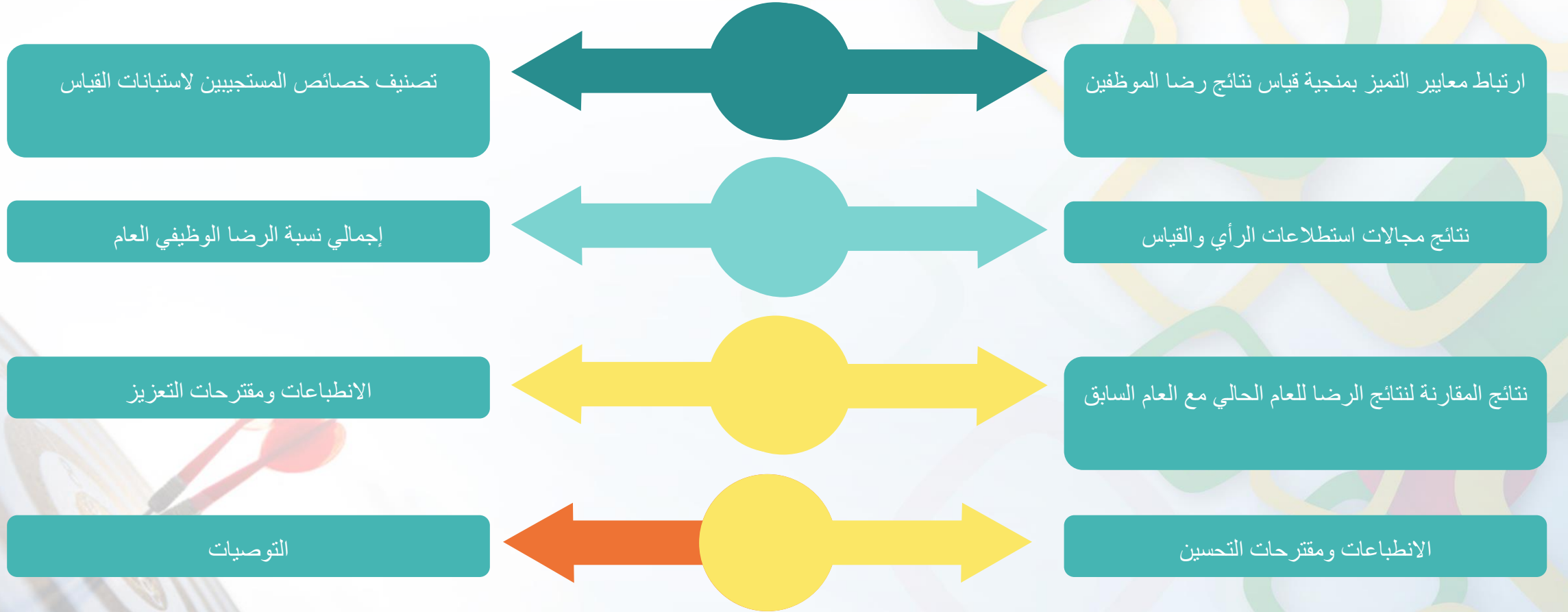


نتائج قياس رضا الموظفين

جمعية عنيزة للخدمات الإنسانية

2020

محتويات التقرير



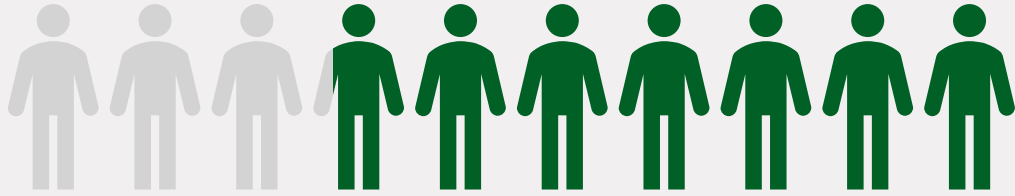
ارتباط منهجية قياس رضا الموظفين في معايير التميز الأوروبي

رمز	معييار التميز	القيادة الإدارية والاستراتيجية	إدارة الموارد البشرية	إدارة وتنمية الموارد المالية	إدارة الموارد والشراكات	إدارة العمليات والخدمات	الحوكمة والشفافية
1	التطوير والتحسين	😊	😊	😊	😊	😊	😊
2	التركيز على المستفيد	😊	😊		😊	😊	😊
3	القيادة ورسم التوجهات	😊			😊	😊	
4	الإدارة بالعمليات والنتائج	😊			😊	😊	
5	التعلم والنمو والمشاركة	😊	😊		😊	😊	
6	الابتكار والتحسين	😊	😊	😊	😊	😊	😊
7	تطوير الشراكات				😊	😊	
8	الاستدامة	😊	😊	😊	😊	😊	😊

تصنيف خصائص المستجيبين

حسب الجنسية

يشكل الموظفون السعوديون نحو (69%) من مجموع الموظفين، بينما يشكل المقيمون (غير السعوديين) نحو (31%) من مجموع الموظفين والموظفات بالجمعية



حسب الجنس

يشكل الذكور من بين موظفي الجمعية ما نسبته (41%) من مجموع الموظفين المستجيبين، بينما تشكل الإناث ما نسبته (59%) من المستجيبين.



تصنيف خصائص المستجيبين

حسب مدة الخدمة

10%

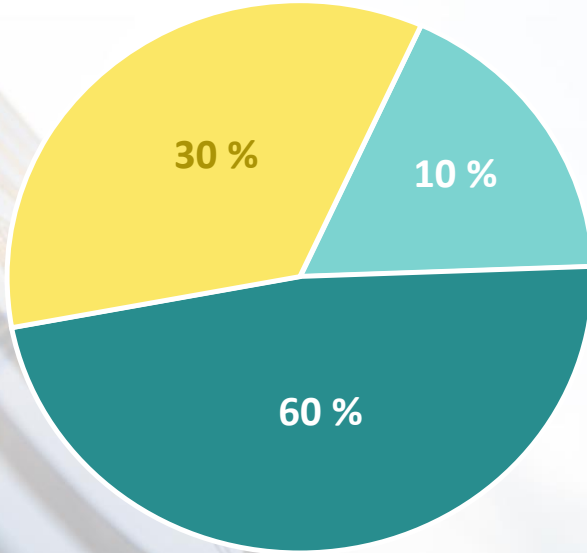
أقل من سنتين

60%

أكثر من سنتين وأقل من خمس سنوات

30%

من خمس سنوات وأقل من عشر سنوات



حسب المؤهل

94.38 %

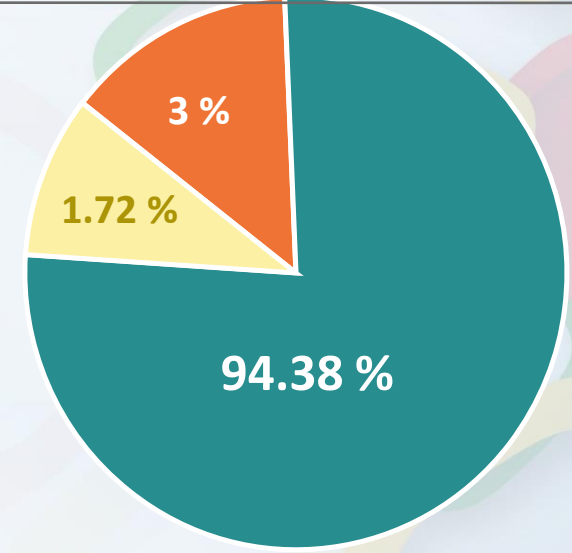
بكالوريوس وأقل

1.72 %

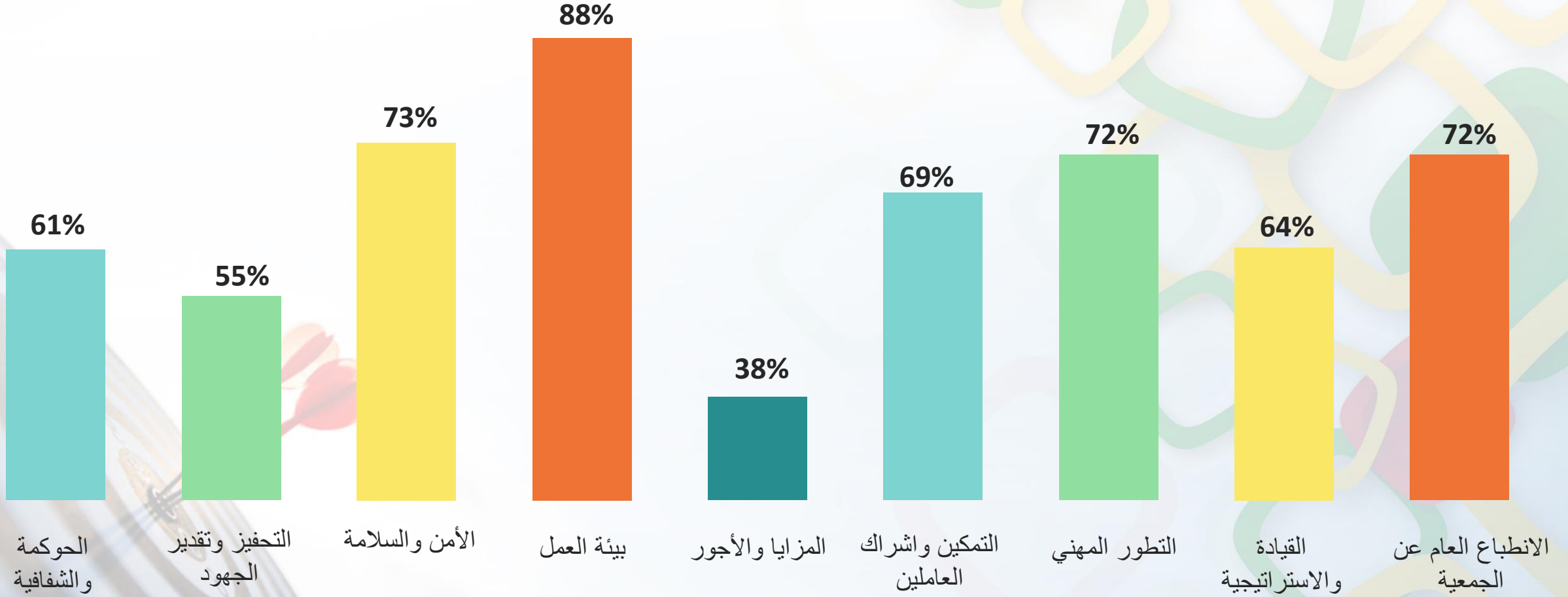
ماجستير

3 %

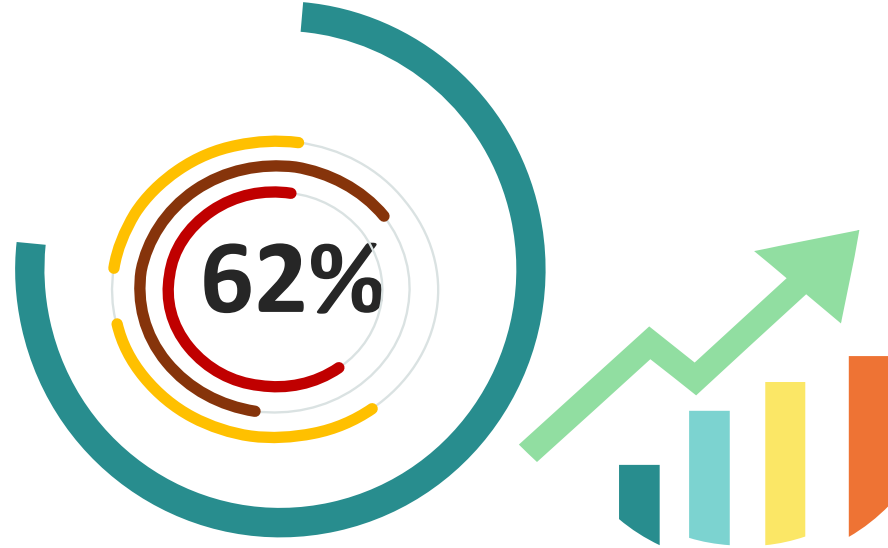
دكتورة



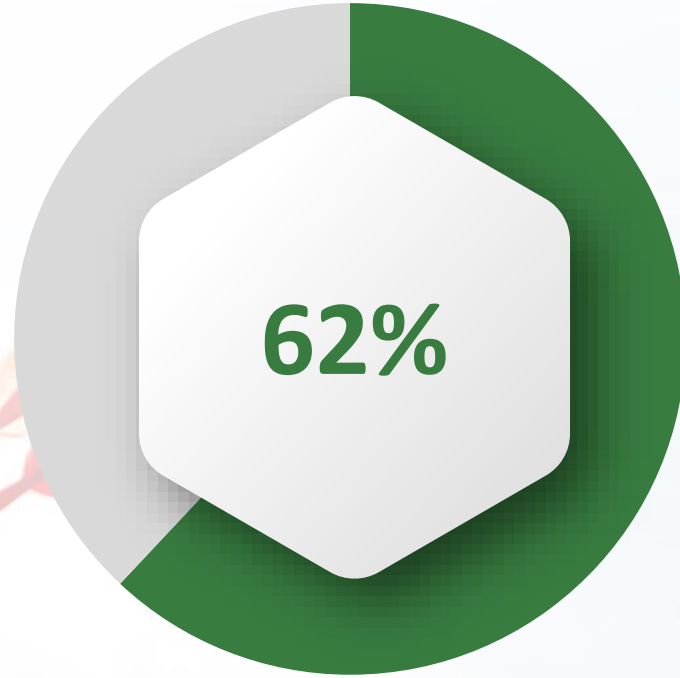
مجالات قياس استطلاعات رأي الموظفين



إجمالي نسبة الرضا الوظيفي



مقارنة نتائج قياس الرضا العام 2019 - 2020



2020



2019

انطباعات ومقترحات التعزيز



• حسن تعامل الجمعية مع الجائحة بعدم الإضرار الموظف
• الهدف والرسالة للجمعية التي من المفترض الجميع وجود في هذا المكان لتحقيقها
• التحفيز المستمر
• العمل بروح الفريق الواحد
• - الاجراءات الاحترافية لمواجهة جائحة كورونا - رؤية الجمعية للتميز وسعيها للعالمي - كم الانجاز والتوسع في الجمعية بإنشاء مراكز تخصصية
• ضعف الراتب جدا بالنسبة - عدم تجهيز المكان بالأجهزة والمعدات اللازمة التي تساعد على تحقيق الأهداف المطلوبة
• المرونة في التعامل
• تعاملتي مع ذوي الإعاقة هو الرضا
• تميز الأمين العام والاحترام المتبادل من جميع الموظفين وانضباطهم والتطوير والحرص على تميز هذه الجمعية
• جمعية عنيزة تثير اعجاب الجميع ولاسيما موظفيها لكن لا يعني ذلك بأنه اثر على رضاي الوظيفي ابدأ
• زملاء العمل
• معاملة المدير المباشر وتحفيزه
• تقليص عدد الطلاب داخل الفصل بما يتناسب مع جهد المعلم الجسدي والفكري داخل الصف
• خلال هذا العام اصبح التعامل سلس مع رئيسي المباشر خلاف الاعوام السابقة ونحظى براحة بالتعامل معه واصبحنا راضين ومستعدين نقوم بأعمال حتى لو خارج نطاق العمل
• تفهم وتعاون المدير المباشر
• تعامل الأمانة العامة مع الموظفين و السماع لهم
• حفاظ الجمعية على القيادات حتى في ظروف الجائحة
• اخذت جائزة الموظف المتميز
• جائزة الموظف المتميز
• الباب المفتوح لكل شخص بالجمعية - الاستماع - تحفيز الشباب بطرح افكارهم بكل ثقة - تطوير الموظفين المستمر - اشراك الشباب مع القيادات
• العودة الى العمل بكل سلاسة و سهولة بعد جائحة كورونا
• وجود المنصة والتطورات التي لاتزال بتقدم وهي ضمان لجودة عمل المعلمة
• حرص الجمعية خلال فترة جائحة كورونا على صياغة خطط استمرارية الأعمال حرصا على عدم توقف الخدمة للمستفيدين ، وعدم تأثر الكادر الوظيفي معنويا ومادي
• تعاون وتكاتف العاملين واصرارهم على النجاح في ضل جائحة كارونا
• حصولي على ترقية في السلم الوظيفي وتقديري على جهودك المبدولة
• التطوير المستمر والحرص على تذليل الصعوبات والعوائق لتسهيل العمل والحرص على جوده الخدمات من خلال تطبيق الخطط الاستراتيجية والتنشغيلية للفروع وقياس تطبيقها دوريا من خلال منهجيات قياس الاداء
• فريق العمل ضمن الخدمات الصحية
• التعامل المنطقي مع تداعيات جائحة كورونا
• التعامل الراقي مع القيادات
• اعداد خطط بديلة (خطة استمرارية الاعمال) للعمل بكفاءة خلال الجائحة
• تسهيل عملية السلفة للموظف البسيط
• عدالة الأمانة العامة ونزاهتها مع الموظف

انطباعات ومقترحات التحسين



عدم التقدير للجهود، عدم موضوعية الخطط الموضوعية ومنطقية تنفيذها، يتم خصم دائق التأخير دون النظر للأعمال الإضافية التي يؤديها الموظف،
بيئة العمل النسائية سيئة مع الاسف يغلب عليه شخصنة الامور ايضا بيئة يكثر فيها القيل والقال وهذا ما يجعل الجميع متحامل على بعض {حرب كلا يبحث عن الانتصار }
عدم التناسب بين الرواتب والجهد المبذول بالجمعية - عدم وجود حوافز وإن وجدت فهي غير عادلة ولا تقييم منتوج العمل انما يُركّز على ثانويات.
عدم وجود وسائل سلامة مناسبة عند وجود اصابة سواء للطالب او المعلم فلا نجد ادوات مناسبة مع عدم وجود طبيب ولا ممرض
ضعف الرواتب والاجور وتأخر بصرف المستحقات
-عدم الشعور بالأمان الوظيفي - الراتب غير ملائم مع حجم العمل و المسؤوليات التي اقوم بها .- و المساواة مع الرجال بالراتب حيث ان الان المرأة لديها مسؤوليات مماثلة لمسؤوليات الرجل- لا يوجد زيادة سنوية في الراتب مقابل لما احصل عليه من تقييم عالي حيث ان تقييم 70 مماثل لتقييم 90 ولا يعني لنا شيء الان .
- عدم وجود زيادة سنوية في الراتب مما يتسبب باحباط للموظف وأن التقييم السنوي لا يلعب دور فعال في المستوى الوظيفي من حيث الترقيات وغيرها .
العمل متعب جدا ولأ توجد أي خبرات إضافية نظرا لكثرة عدد الطلاب مقارنة بوقت العمل
قلة الحوافز والرواتب
عدم وجود تخصص مهني يتم الرجوع اليه والمركزية في القرار وعدم اعطاء مسؤوليات وصلاحيات لكل تخصص لكي يقوم بمهامه وفق مرجعيته العلمية. واحتكار المرجعية العلمية في كافة التخصصات فقط إلى التربية الخاصة رغم انها تخصص منفرد وقائم بذاته وهي بعيدة كل البعد عن التخصصات المهنية الأخرى . أمل ان نتعامل كفريق كل منا يقوم بدوره وفق مرجعيته العلمية المتخصصة.
الفريق المهني الذي يتعامل بشكل مباشر مع الحالات هم الاكثر عناء ومشقة في العمل ومع ذلك نجد ان زميله الاداري يتميز ويحصل علي مميزات مثل طبيعية الدوام ، طبيعة العمل ، عدم إجبارهم علي اجازات خاصة ، مرونة في اجازاته ، رواتب ومميزات مالية اعلي ، هذا فضلاً عن عدم عملهم تحت ضغط نفسي وتحمل مسؤولية الحالة وتعرضهم للمسائلة القانونية والفصل من العمل في اي لحظة .
لا يوجد معيار في توزيع سلم الرواتب طبقاً للتخصص مقارنة بالمؤسسات الأخرى في نفس التخصص.
لا يوجد زيادات سنوية منذ اكثر من 7 سنوات ولذلك فالرواتب ثابتة رغم ان الحياه تتغير والمسؤوليات الموظف تزايد
لا يوجد تقدير للكفاءات العلمية داخل الجمعية وخاصة الكفاءات التي تخدم المستفيدين بشكل مباشر
عدم تجهيز المكان بالاجهزه والمعدات اللازمه لتحقيق الأهداف المطلوبه
الراتب القليل
عدم توفر الاحتياجات اللازمة من طلبات
فقط طول فترة الدوام اليومية فلو تقلصت ساعة واحدة لكان أفضل بكثير من 8 ص إلى 3 عصرأ
عدم تحديد المسؤوليات بشكل واضح لكل الأفراد العاملين بالمركز- عدم تناسب الاجر مع المؤهلات والخبرات - عدم التواصل الفعال بين فريق العمل والعمل بروح الفريق
العمل بأكثر من وظيفة مما يشنت الفرد ويجعله غير قادر على التركيز في مجال واحد والعمل عليه وإنجازه بدقة والابداع فيه .- إصدار قرارات خاصة بالمتعاقدين فقط مثل قرار العمل فترتين بواقع 9 ساعات (إذا كان الهدف الاستفادة من الخبرات الموجودة فلا بد من أن يعمم القرار على جميع العاملين بالجمعية للاستفادة من خبراتهم لأن الأثر النفسي سيئ جداً حال صدور قرار خاص بالمتعاقدين فقط)
عدم وضوح القرارات الفنية وتعدد الاراء والتغيير والتبديل في كل جزء من الثانية الى حد الضياع استنزاف طاقاتنا في انجاز عمل محدد ومن ثم يتم الالغاء وطلب القيام بعمل اخر وهكذا الى الما لانهاية
عدم التحفيز المادي وتحسين الراتب موازن بمعدل سنوات الخدمة
الرجاء زيادة الراتب وتفعيل المكافآت والحواف
الدخل المادي وعدد ساعات العمل

أولا وقت حضور وانصراف الموظف ارجوا النظر به ثانيا في حال الزام المعلم بعدد ثمان طلاب داخل الصف يرجى توفير معلم اخر داخل الصف ثالثا نرجوكم التعديل على نظام استقبال الطلاب ووضع شروط لاستقبالهم كفرط الحركة والسلوكيات الغير مقبولة لا يتم مباشرتهم بعد ان يتم تعديل سلوكياتهم واخذ الجرعات العلاجية لذوي فرط الحركة وايضا من يعاني من سمات توحد واضحة واطياف توحد يرجى توفير بيئة صف متكامله من بيئة صف حسيه ومعلم متخصص وبرنامج تدريبي متناسب مع اعاقتهم داخل كل مركز اذا لن يتم انتقالهم لمركز التيمي المختص بحالات التوحد وطيف التوحد

الاجر المنخفض مقارنة بحجم الجهد و العمل

عدم الوضوح في السياسات الإدارية وعدم اعطاء الموظف حقه.. عدم وجود محفزات مادية للموظف او تقدير للجهد المبذول ..

العبء الوظيفي في اعطاء مهام كثيرة ليس لها علاقه بتخصصي و زياده الضغط النفسي علي مما أثر سلبيا عليا

عدم وجود حوافز تشجيعية للموظفين الاداريين مما يشعرهم بإحباط بالعمل .

الرواتب

لا يوجد على الاطلاق

الحمد الله ما في

عدم وجود امان وظيفي

ساعات العمل الطويل

ازمة التعليم عن بعد جراء فايروس كورونا

عدم وجود المساواة بين المعلمات

خلال هذا العام لا يوجد والله الحمد

صعوبة التفاهم مع المشرف وطرح الأفكار الخاصة بمجالتي أخصائية علاج وظيفي وفي المقابل المشرف المباشر ليس على دراية كافية بمجالنا وعدم تبني الأفكار المطروحة لاختلاف المجال والتخصص

عدم التدريب الكافي لأليات قياس وضبط الاداء للتماشي مع تحقيق الرؤية والأهداف

عند اصابتي [?] اصبحت مقيدة خوفا من اصابه اخرى لنفس العين واصبحت اكثر قلقا وحذرا

عدم تطور العمل الجماعي كتييم واحد

عدم تقدير العمل الذي أقوم فيه على مدار السنوات- القيام بأعمال خارج التخصص دون رؤية أو مدى زمني محدد - إجازة إجبارية جزء منها بدون راتب- العمل بـ ٦٠٪ من الراتب لبعض الموظفين

لكن أعتقد جميع السلبيات الماضية هي بسبب جائحة كورونا.. و لا تقيس الرضا الفعلي للموظف..!!

مرور الجمعية في مرحلة تغيرات وعدم اكتمال بنائها

اثر الأعمال بسبب كورونا

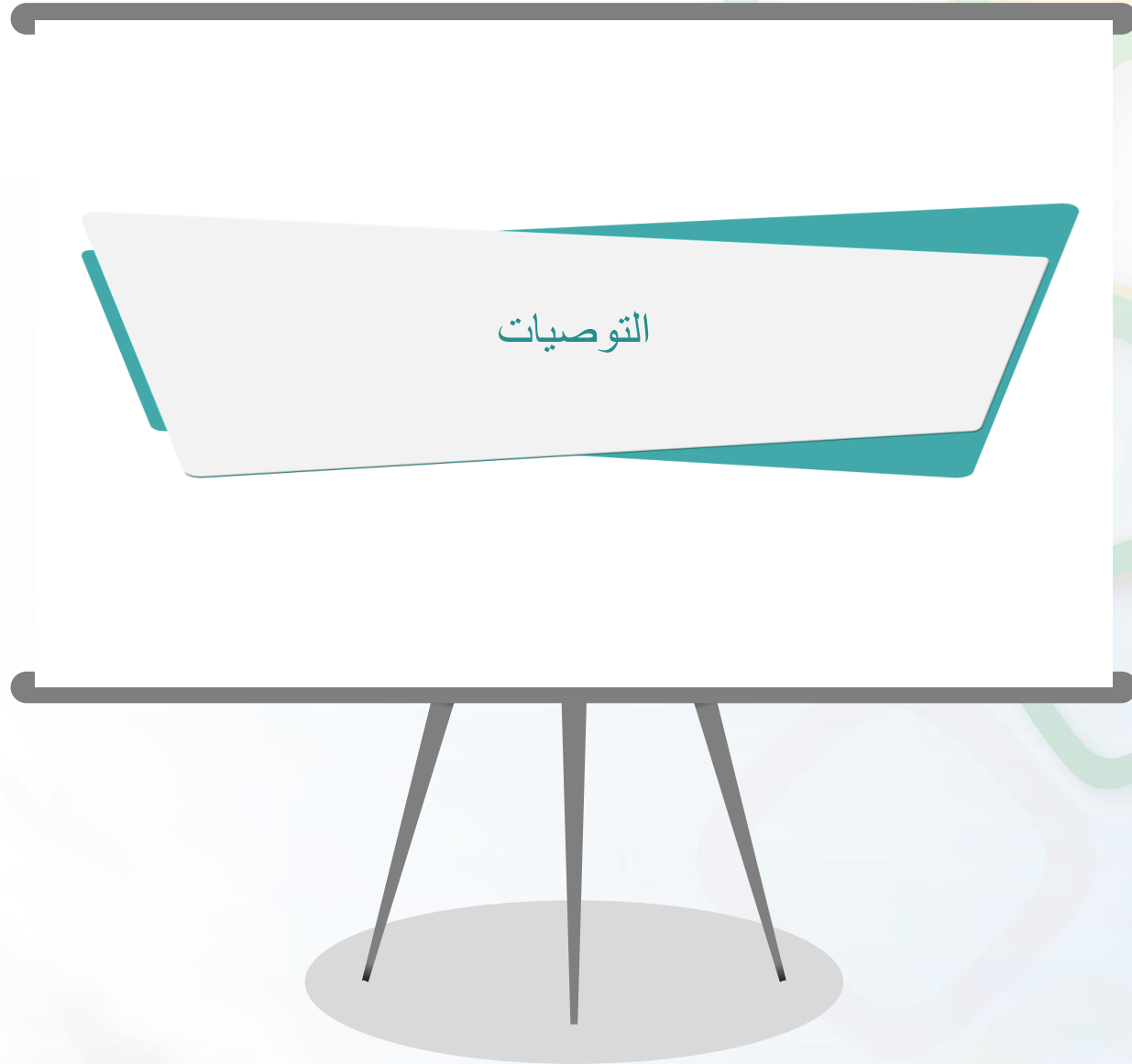
عدم المرونة في العمل

متابعة الاداء وادارة فريق العمل اثناء العمل عن بعد

تقييم ادارة المراكز من حيث الاداء الوظيفي و الانجاز

عدم تطبيق الشفافية والعدل في اجراءات تطبيق العقوبات والجزاءات

التوصيات



التعاقد مع شركة متخصصة لتطوير سلم الرواتب والأجور لجميع المستويات الوظيفية وتطبيقه على كافة المستويات الوظيفية

التحول نحو نظام إدارة الأداء في إجراء التقييم السنوي للموظفين

إعادة تطوير لائحة الحوافز والمكافآت لجميع الموظفين

استمرار تفعيل نظام جائزة الموظف المتميز خلال هذا العام

تفعيل اللقاءات الدورية للأمانة العامة مع الموظفين والاستماع لمطالبهم

إعادة تطوير سياسات ونظم الموارد البشرية لتكون أكثر ملائمة مع المتغيرات الحالية والاستراتيجية

استحداث جائزة لأفضل مدير مباشر بناء على تقييم أداء الموظفين

زيادة مستوى الشفافية عبر نشر الأنظمة والقرارات المتعلقة بكافة الفئات الوظيفية

إعادة تطوير نظام ولجان الشكاوى والتظلمات الوظيفية وقياس مؤشرات الأداء لأعمال اللجان

تفعيل نظام الترقيات الوظيفية وإعادة تطوير المعايير والجدارات للوظائف الفنية والإدارية